
HUBUNGAN DUKUNGAN ATASAN DENGAN MOTIVASI PERAWAT UNTUK MELANJUTKAN PENDIDIKAN KE JENJANG S1 KEPERAWATAN DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT YASMIN BANYUWANGI TAHUN 2014

Diana Kusumawati¹⁾

Tutu Prihatin²⁾

1) Dosen STIKES Banyuwangi

2) Mahasiswa STIKES Banyuwangi

ABSTRAK

Dukungan atasan merupakan support atau dorongan atasan kepada bawahan dalam meningkatkan pendidikan kejenjang S1 Keperawatan. Motivasi perawat dipengaruhi oleh dukungan atasan bila atasan mendukung maka bawahan akan termotivasi untuk melanjutkan pendidikan kejenjang S1 Keperawatan begitu sebaliknya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dukungan atasan dengan motivasi perawat di ruang rawat inap untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 Keperawatan di Rumah Sakit Yasmin Banyuwangi Tahun 2014. Desain penelitian yang digunakan adalah *cross sectional* yaitu jenis penelitian non eksperimental yang menekankan pada waktu pengukuran atau observasi data variable independen dan dependen hanya satu kali pada satu saat. Teknik pengambilan sampel dengan *purposive sampling*. Dari pengujian *statistic* didapatkan hasil uji korelasi *chi square* versi 20 berdasarkan tabel hitung menunjukkan hasil uji *statistic* x^2 hitung 10,583 dengan derajat kebebasan (dk) = 2 dan taraf kesalahan α yang ditetapkan 5% (0,05), maka besarnya $x^2_{tabel} = 2,72$. Ketentuan pengujian jika x^2 hitung lebih besar dari x^2 tabel (10,583 > 2,72), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima maka dapat dinyatakan bahwa ada hubungan antara dukungan atasan dengan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan kejenjang S1 Keperawatan di RS Yasmin Banyuwangi Tahun 2014.

Kata Kunci: *Motivasi perawat, melanjutkan pendidikan, S1 keperawatan*

PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah tempat pemberian pelayanan kesehatan masyarakat yang sangat kompleks dan menyeluruh. Pelayanan keperawatan yang diberikan di berbagai ruangan di rumah sakit, perlu mendapatkan perhatian khusus oleh perawat karena pasien merupakan generasi yang memerlukan penanganan yang sangat serius. Kesalahan dalam memberikan pelayanan

keperawatan akan berakibat fatal terhadap pasien. Pelayanan keperawatan yang maksimal harus didukung oleh sumberdaya manusia yang kompeten dalam rangka pembangunan kesehatan melalui pengembangan ilmu pengetahuan, skill maupun sikap dan perilaku. hal ini merupakan salah satu untuk meningkatkan profesionalisme kerja perawat (Rachmat, 2007).

Mutu pelayanan kesehatan tidak lepas dari peran perawat yang professional untuk itu perlu adanya Peningkatan kemampuan kerja perawat. pengembangan keperawatan dengan titik awal dari pendidikan keperawatan merupakan salah satu langkah yang cukup strategis. Dengan adanya peningkatan jenjang pendidikan dan pelatihan secara berkesinambungan akan menciptakan perubahan kemampuan intelektual dan kepribadian. (Subekti, 2008).

Dari penelitian Afriyanti dengan judul Hubungan Dukungan Atasan Dengan Motivasi Perawat Untuk Melanjutkan Pendidikan S1 Keperawatan Di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang (2008) perawat yang memiliki motivasi tinggi melanjutkan pendidikan sebanyak 64,6%, sedangkan yang motivasinya sedang ada 35,4%. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di rumah sakit Roemani Muhammadiyah Semarang, rumah sakit ini memiliki 197 perawat, dengan latar belakang pendidikan yang bervariasi. Perawat dengan latar belakang pendidikan SPK 3 orang, DIII keperawatan 140 orang, S1 keperawatan 20 orang.

Dari hasil studi pendahuluan pada tanggal 26 Maret 2014 di RS Yasmin Banyuwangi terhadap 6 orang perawat yang diambil secara acak dengan latar belakang pendidikan DIII keperawatan, semua beranggapan bahwa pendidikan berkelanjutan bagi perawat itu penting demi meningkatkan ilmu pengetahuan perawat, 4 orang menyatakan bahwa mempunyai keinginan dan rencana untuk melanjutkan pendidikannya. Diantara 4 orang tersebut 2 orang yang berkeinginan dan rencana melanjutkan pendidikan

tersebut dikarenakan adanya kebutuhan dan motivasi untuk meningkatkan profesional kerja dan juga peningkatan gaji, dan 2 orang yang lainnya yang berkeinginan dan rencana melanjutkan pendidikan tersebut dikarenakan adanya dorongan untuk menambah ilmu tentang keperawatan dan juga tuntutan jaman yang semakin maju. Sedangkan 1 orang tidak berniat untuk melanjutkan pendidikannya, dengan berbagai pertimbangan Usia yang sudah tua atau menjelang masa pensiun, dan 1 orang lagi karena tidak adanya biaya untuk Melanjutkan Kuliah. Jika atasan memberikan dukungan kepada perawat yang akan melanjutkan kejenjang pendidikan S1 Keperawatan maka perawat akan lebih termotivasi untuk melanjutkan pendidikan kejenjang S1 Keperawatan apalagi dukungan atasan tidak hanya berupa dukungan moral tetapi juga dengan dukungan yang lain misalnya dukungan dana (berupa beasiswa). Demikian juga sebaliknya seorang perawat sudah termotivasi untuk melanjutkan pendidikan kejenjang S1 Keperawatan tetapi tidak adanya dukungan dari atasan disebabkan kebijaksanaan dari instansi atau rumah sakit tersebut maka perawat tersebut motivasi untuk melanjutkan pendidikan menjadi menurun.

Peningkatan pendidikan berkelanjutan bagi perawat sangat diperlukan, dikarenakan selain tuntutan profesionalitas juga dikarenakan tuntutan jaman yang semakin maju. Semakin maju zaman maka semakin maju pula tuntutan masyarakat dalam hal ini adalah pasien rumah sakit. Masyarakat yang maju maka keinginan dan cara pandang masyarakat tentang kesehatan juga semakin maju. Masyarakat semakin jeli dan juga

semakin berhati-hati dalam memilih tempat pelayanan kesehatan, yang mana ini menyangkut rumah sakit sebagai tempat pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Hal ini yang membuat persaingan antar rumah sakit untuk memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu atau berkualitas dan professional. Demikian juga pada tenaga kesehatan khususnya perawat yang bekerja di rumah sakit.

Keberhasilan RS dalam memberikan pelayanan tidak lepas dari kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan. Perawat yang bekerja secara professional dapat meningkatkan daya saing rumah sakit. Kinerja perawat dipengaruhi adanya peningkatan pendidikan dan pelatihan. Pengembangan ini dilakukan untuk peningkatan jenjang karier dan kepuasan perawat maupun masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan (Hasibuan, 2005). Dan pendidikan berkelanjutan bagi perawat dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan sangat diperlukan sehingga system pengembangan karir perawat sebagai perawat professional dapat terlaksana (Nurhidayah, 2005).

Menurut Ali, Suhartini dan Supriyadi (2006), factor pendidikan perawat dapat membantu seseorang dalam proses tersebut sehingga mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan dorongan eksplorasi. Semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin tinggi pula pengetahuan dan sikap. Dengan adanya pengetahuan yang memadai seseorang dapat memenuhi kebutuhan dalam mengaktualisasikan diri dan menampilkan produktifitas dan kualitas kerja yang tinggi dan adanya kesempatan untuk mengembangkan dan

mewujudkan kreatifitas. Motivasi seseorang dalam mengikuti pendidikan akan meningkat jika terdapat relevansi antara aktivitas pendidikan (belajar) dengan kebutuhan serta motivasi. Dan hal ini sangatlah penting dimiliki oleh seorang perawat dalam upaya mengikuti pendidikan (Purwanto, 2010).

Menurut Uno (2007) motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang di indikasikan dengan adanya hasrat dan minat untuk menjadi perawat profesional, dorongan dan kebutuhan untuk menjadi perawat professional, harapan dan cita-cita seseorang, penghargaan dan penghormatan atas dirinya, untuk meningkatkan mutu pelayanan yang baik. Salah satu untuk meningkatkan keinginan perawat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi yaitu dengan factor internal maupun eksternal salah satu dari factor internal motivasi dari diri sendiri.

Adanya dukungan atasan merupakan salah satu factor penting yang dapat berpengaruh pada keinginan perawat dalam melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 Keperawatan. Motivasi perawat akan menurun apabila atasan tidak mendukung perawat untuk melanjutkan pendidikan pada jenjang S1 Keperawatan. Namun sebaliknya perawat akan termotivasi apabila Dukungan Atasan member motivasi dengan berbentuk Material atau Reward (kenaikan gaji, kenaikan pangkat, kenaikan jabatan).

Seorang perawat akan termotivasi dalam dirinya untuk membuat dirinya menjadi professional yaitu dengan adanya reward, bonus ataupun insentif yang diberikan. Selain itu adanya dukungan atasan yang memberikan

kesempatan untuk mengembangkan karir dan kemampuan profesionalitas sebagai perawat untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi yaitu S1 Keperawatan. Dukungan atasan kepada perawat merupakan salah satu bentuk dorongan sehingga perawat dapat termotivasi untuk membenahi dirinya menjadi perawat yang professional.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang hubungan antara dukungan Atasan rumah sakit dengan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 Keperawatan di Rumah Sakit Yasmin Banyuwangi. Peneliti terdorong untuk mengetahui hal tersebut melalui penelitian ini, mengingat tanggung jawab perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan pada umumnya dan untuk memenuhi kebutuhan dasar manusia yaitu kenyamanan pada khususnya.

METODE

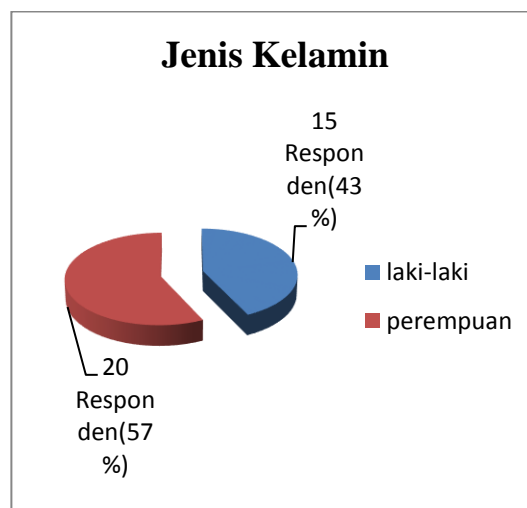
Jenis penelitian ini yang digunakan adalah jenis penelitian inferensial (non eksperimental) dengan metode penelitian survey analitik dengan bentuk korelasi yang merupakan penelitian tentang hubungan dua variabel pada suatu situasi atau sekelompok subyek (Notoatmodjo, 2005).

Rancangan penelitian yang digunakan adalah "cross sectional" yaitu jenis penelitian yang menekankan pada waktu pengukuran/observasi data variable independen dan dependen hanya satu kali, pada satu saat. (Nursalam, 2011). Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan "purposive sampling" yaitu pengambilan sampel bertujuan dilakukan tidak berdasarkan strata, kelompok, atau acak,

tetapi berdasarkan pertimbangan/tujuan tertentu. Teknik ini dilakukan atas pertimbangan tertentu seperti waktu, biaya, tenaga, sehingga tidak dapat mengambil sampel jumlah besar dan jauh (Sugiyono, 2013). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Sebagian Perawat dengan Pendidikan D3 Keperawatan yang Bekerja di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Yasmin Banyuwangi.

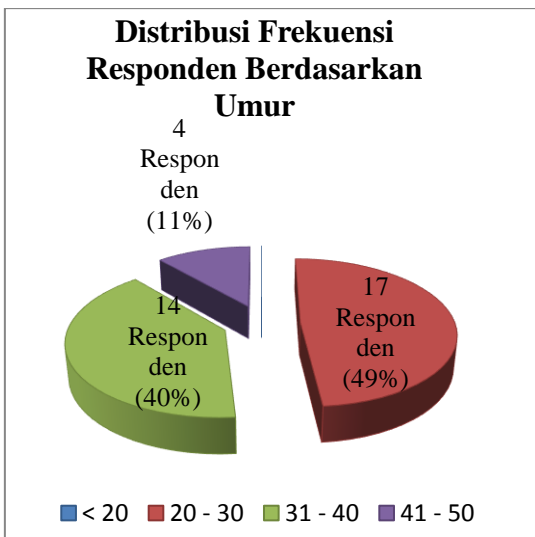
HASIL

Diagram 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



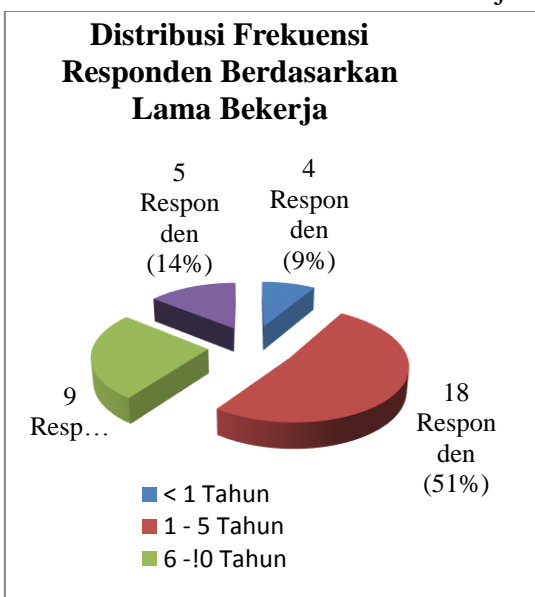
Berdasarkan diagram 1 diatas, dapat diketahui bahwa lebih dari sebagian responden berjenis kelamin perempuan sejumlah 20 responden (57%).

Diagram 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur



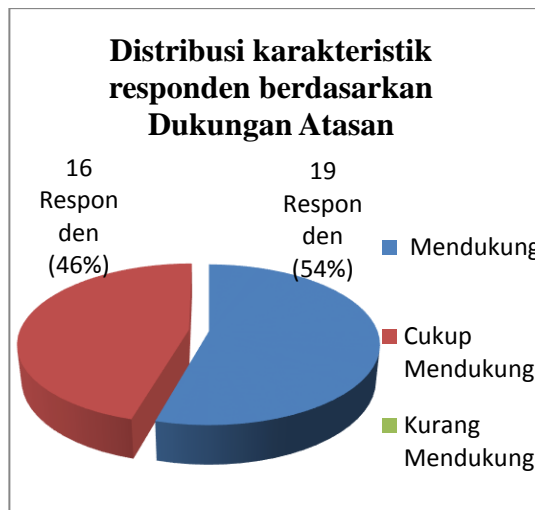
Berdasarkan diagram 2 menunjukkan bahwa Kurang dari sebagian Perawat (responden) di RSYasmin Banyuwangi berusia 20 – 30 tahun yaitu sebanyak 17 responden(49%).

Diagram 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja



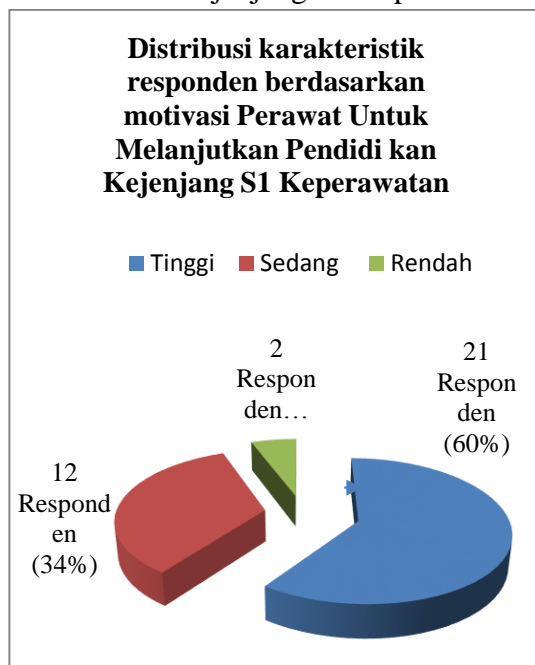
Berdasarkan diagram 3 menunjukkan bahwa lebih dari sebagian Perawat (responden) di RS Yasmin Banyuwangi lama bekerja 1-5 Tahun yaitu sebanyak 18 responden (51%).

Diagram 4. DukunganAtasan



Berdasarkan diagram 4 menunjukkan bahwa lebih dari sebagian Dukungan Atasan yaitu sebanyak 19 Mendukung (54%) kepada Perawat (responden) di RS Yasmin Banyuwangi untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 Keperawatan.

Diagram 5. Motivasi Perawat Untuk Melanjutkan Pendidikan Kejenjang S1 Keperawatan



Berdasarkan diagram 5 menunjukkan bahwa sebagian besar yaitu 21 termotivasi (60%) Perawat

(Responden) di RS Yasmin Banyuwangi mempunyai motivasi yang tinggi untuk

melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 Keperawatan.

Tabel 1. Hubungan Dukungan Atasan Dengan Motivasi Perawat Untuk Melanjutkan Pendidikan Ke jenjang S1 Keperawatan

Dukungan Atasan	Motivasi Perawat			Total
	Tinggi	Sedang	Rendah	
Mendukung	16	3	0	19
Cukup Mendukung	5	9	2	16
Kurang Mendukung	0	0	0	0
Jumlah	21	12	2	35

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar atau hampir seluruhnya perawat memiliki dukungan atasan mendukung dan perawat memiliki motivasi tinggi untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 Keperawatan yaitu sebanyak 21 Orang (60%).

PEMBAHASAN

1. Dukungan Atasan Dalam Peningkatan Pendidikan Kejenjang S1 Keperawatan Di RS Yasmin Banyuwangi

Berdasarkan diagram 4 diperoleh hasil bahwa atasan yang selalu mendukung perawat dalam peningkatan pendidikan kejenjang S1 Keperawatan sebanyak 19 orang (54%) . Data tersebut dapat dilihat pada diagram 5.3 distribusi frekuensi responden berdasarkan Dukungan Atasan. Dukungan adalah suatu kondisi dimana seseorang diberi dorongan sehingga merasa aman dan nyaman secara psikologis.

Atasan atau pimpinan adalah seseorang yang mempergunakan wewenang, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan tugas dalam mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2009). Faktor-Faktor yang mempengaruhi

dukungan atasan adalah peningkatan keahlian kerja, pengurangan keterlambatan, kemangkiran dan perpindahan tenaga kerja, pengurangan kecelakaan kerja dan kerusakan peralatan kerja, peningkatan produktifitas kerja, peningkatan kecakapan kerja, peningkatan rasa tanggung jawab (Sastrohadieiryo, 2012).

Sesuai dengan factor-faktor yang mempengaruhi dukungan atasan diatas dari hasil penelitian ditemukan bahwa atasan mendukung seorang perawat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 keperawatan yaitu untuk peningkatan keahlian kerja. Peningkatan keahlian kerja oleh perawat maka dapat meningkatkan mutu pelayanan kesehatan khususnya bagi Rumah Sakit dalam hal ini yaitu Rumah Sakit Yasmin Banyuwangi.. Dukungan atasan dapat dipengaruhi atasan/pimpinan menilai dari beberapa factor yakni usia perawat, lama bekerja, dan tentu saja penilaian yang lain.

Faktor Usia perawat yaitu Motivasi didukung oleh kematangan atau usia seseorang. Perawat dengan usia produktif akan dapat berfikir logis dan memiliki kemampuan dalam mengambil keputusan. Jenis kelamin, untuk peningkatan jenjang pendidikan juga

berpengaruh hal ini berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk mengikuti pendidikan dan menghadapi stressor yang mungkin dialami selama menempuh pendidikan, antara laki-laki dan perempuan akan berbeda dalam menghadapinya (Hurlock,2011).

Faktor usia ini atasan memberikan dukungan yang mana pada usia produktif yaitu pada kisaran usia 20–40 tahun, disebut sebagai usia produktif. Pada usia productif ini perawat yang melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 Keperawatan diharapkan dapat meningkatkan peningkatan keahlian kerja dan mengurangi perpindahan tenaga kerja. Pelayanan kesehatan yang maksimal maka dapat meningkatkan mutu dari Rumah Sakit itu sendiri sebagai pusat pelayanan kesehatan bagi masyarakat.

Peningkatan mutu atau kualitas dari pelayanan kesehatan dari perawat otomatis Rumah Sakit akan mendapatkan dampak yang positif pula yaitu menjadi rumah sakit yang diminati oleh masyarakat luas khususnya Rumah Sakit Yasmin.

Lama kerja merupakan tolok ukur bahwa perawat tersebut layak untuk diberikan dukungan melanjutkan pendidikan. Lama kerja atau bisa disebut dengan masa kerja merupakan salah satu factor penilaian seorang atasan untuk memberikan dukungan untuk melanjutkan pendidikan kejenjang S1 Keperawatan.

Semakin lama seorang perawat bekerja maka semakin lama perawat tersebut memberikan kontribusi tenaga dan pelayanan kesehatan kepada Rumah sakit tempat perawat tersebut bekerja. Di Rumah Sakit Yasmin Banyuwangi atasan memberikan dukungan untuk

melanjutkan pendidikan kejenjang S1 Keperawatan apabila perawat tersebut memiliki masa kerja minimal 3 tahun.

Dukungan atasan kepada perawat untuk melanjutkan pendidikan kejenjang S1 Keperawatan bagi perawat atasan memberikan ruang dan juga semangat untuk menggali potensi diri, menambah ilmu pengetahuan tentang keperawatan untuk membuat terobosan-terobosan atau inovasi-inovasi dalam memberikan pelayanan kesehatan bagi pasien dan keluarga serta masyarakat pada umumnya. Dukungan atasan memberikan rasa percaya diri kepada perawat untuk lebih baik lagi dan juga sebagai motor penggerak untuk menjadi perawat yang mempunyai kualitas dan kuantitas serta professional di dalam memberikan pelayanan kesehatan.

2. Motivasi Perawat Untuk Melanjutkan Pendidikan Kejenjang S1 Keperawatan Di RS Yasmin Banyuwangi

Berdasarkan diagram 5 diperoleh hasil bahwa motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 Keperawatan sebanyak 21 orang perawat (60%) termotivasi untuk melanjutkan pendidikan kejenjang S1 Keperawatan. Data tersebut dapat dilihat pada diagram 5 distribusi frekuensi responden berdasarkan Motivasi Perawat Untuk Melanjutkan Pendidikan Kejenjang S1 Keperawatan.

Motivasi adalah keadaan didalam pribadi orang yang mendorongnya untuk melakukan aktivitas, penggerak tingkah laku kearah suatu tujuan dengan didasari adanya kebutuhan (Wahjoesumijo, 2006). Dari berbagai pendapat para ahli tersebut diatas dapat ditarik suatu kesimpulan,

bahwa ada beberapa komponen utama dalam motivasi yaitu : usia, lama kerja, kebutuhan, dorongan, tujuan, dan dukungan atasan .

Usia perawat yang masih produktif merupakan salah satu factor perawat mempunyai motivasi untuk melanjutkan pendidikan yakni dengan usia yang masih mudah maka keinginan untuk maju dan mengembangkan kemampuan masih sangat besar. Keinginan untuk merubah masa depan yang lebih baik, dengan melanjutkan pendidikan maka perawat mempunyai harapan untuk menjadi lebih baik.

Seorang perawat yang mempunyai masa kerja atau lamabekerja pasti mempunyai motivasi untuk mendapatkan posisi atau jabatan. Untuk mendapatkan posisi atau jabatan tersebut maka dituntut untuk mempunyai pendidikan yang lebih tinggi. Untuk itu perawat memiliki motivasi melanjutkan pendidikan kejenjang S1 yang mana dengan mempunyai gelar S1 Keperawatan maka perawat tersebut dapat bersaing dalam hal meningkatkan karirnya yakni mendapatkan posisi atau jabatan.

Faktor dukungan atasan juga memiliki peranan penting untuk memotivasi perawat meningkatkan jenjang pendidikan S1 Keperawatan. Dengan adanya dukungan atasan yang diberikan oleh atasan untuk melanjutkan pendidikan perawat diberikan ruang untuk menambah ilmu pengetahuan tentang keperawatan dan juga meningkatkan kualitas dan professionallitas dalam memberikan pelayanan kesehatan yang maksimal.

Motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan S1 Keperawatan ini dari hasil penelitian disebabkan

adanya beberapa factor yaitu menjadi perawat yang professional dan juga peningkatan gaji. Perawat mempunyai motivasi untuk mengembangkan dirinya menjadi perawat yang mempunyai kualitas dalam memberikan pelayanan kesehatan yang baik bagi pasien. Hal ini dapat diterapkan dalam memberikan pelayanan kesehatan missalnya memberikan penjelasan kepada pasien tentang hal-hal yang dilarang atau yang diperbolehkan bagi pasien dalam proses pengobatan agar pengobatan yang diberikan menjadi lebih maksimal.

3. Hubungan Antara Dukungan Atasan Dengan Motivasi Perawat Untuk Melanjutkan Pendidikan Kejenjang S1 Keperawatan Di RS Yasmin Banyuwangi

Berdasarkan hasil penelitian hubungan antara dukungan atasan dengan motivasi perawat setelah di analisis, didapatkan hasil dari hasil uji korelasi *chi square* versi 20 berdasarkan tabel hitung menunjukkan hasil uji statistic x^2 hitung 10,583 dengan derajat kebebasan (dk) = 2 dan taraf kesalahan α yang ditetapkan 5% (0,05), maka besarnya x^2 tabel = 2,72. Ketentuan pengujian jika x^2 hitung lebih besar dari x^2 tabel (10,583>2,72), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima maka dapat dinyatakan bahwa ada hubungan antara dukungan atasan dengan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 Keperawatan di RS Yasmin Banyuwangi Tahun 2014.

Dukungan atasan kepada perawat untuk melanjutkan pendidikan kejenjang S1 Keperawatan bagi perawat atasan memberikan ruang dan juga semangat untuk menggali potensi diri, menambah ilmu pengetahuan tentang keperawatan. Dukungan atasan

memberikan rasa percaya diri kepada perawat untuk lebih baik lagi dan juga sebagai motor penggerak untuk menjadi perawat yang mempunyai kualitas dan kuantitas serta professional di dalam memberikan pelayanan kesehatan (Purwanto, 2010).

Perawat pada dasarnya mempunyai motivasi untuk melanjutkan pendidikan kejenjang S1 Keperawatan. Hal ini didasarkan pada kebutuhan akan diri untuk menjadi professional dan juga mempunyai kualitas dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien. Tujuan untuk memperoleh pengakuan akan penghargaan seperti gaji atau bonus yang besar dan juga reward yang diberikan atasan kepada perawat tersebut. Tinggi, sedang atau rendangnya tingkat motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan kejenjang S1 Keperawatan disebabkan oleh beberapa factor yaitu dukungan atasan, usia, lama kerja, dan juga biaya (Sudirman 2007).

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa perawat melanjutkan pendidikan kejenjang S1 Keperawatan disebabkan adanya tiga factor yakni factor dukungan atasan dengan memberikan ruang bagi perawat untuk belajar dengan cara memberikan cuti untuk sekolah ataupun memberikan kelonggaran jam dinas dan juga adanya factor kebutuhan yaitu perawat sangat membutuhkan ilmu pengetahuan yang lebih dengan cara melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 Keperawatan untuk menjadi perawat yang lebih professional atau mempunyai kualitas dalam menjalankan tugasnya dan memberikan pelayanan kesehatan.

Selain dua faktor diatas faktor yang ke tiga adalah tujuan. Tujuan yang lebih utama adalah berupa jabatan atau

posisi yang lebih baik di tempat perawat tersebut belajar dalam hal ini adalah Rumah Sakit.

KESIMPULAN

Dapat disimpulkan bahwa sebagian Dukungan Atasan yaitu sebanyak 19 Mendukung (54%) kepada Perawat (responden) di RS Yasmin Banyuwangi untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 Keperawatan. Dan sebagian besar yaitu 21 Perawat (60%) di RS Yasmin Banyuwangi mempunyai motivasi yang tinggi untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 Keperawatan. dari hasil uji korelasi *chi square* versi 20 berdasarkan tabel hitung menunjukkan hasil uji statistic x^2 hitung 10,583 dengan derajat kebebasan (dk) = 2 dan taraf kesalahan α yang ditetapkan 5% (0,05), maka besarnya x^2 tabel = 2,72. Ketentuan pengujian jika x^2 hitung lebih besar dari x^2 tabel (10,583 > 2,72), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima maka dapat dinyatakan bahwa ada hubungan antara dukungan atasan dengan motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan kejenjang S1 Keperawatan di RS Yasmin Banyuwangi Tahun 2014.

DAFTAR PUSTAKA

- Alimul.A.Aziz. 2008. *Metode Penelitian Keperawatan dan Teknik Analisis Data*. Jakarta : Salemba Medika
- Arikunto, Suharsini. 2002. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT Asdi Mahasat
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi analisis Multifarite dengan program SPSS*. Universitas Diponegoro. Semarang.

- Handoko, Hani T (2010). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Manulang, M.2010. *Manajemen Personalia*. Cetakan 7 Jakarta: Ghalia Indonesia
- Notoatmojo, Sukidjo.2010. *Metodologi Riset Kesehatan*. Jakarta ; Rineka Cipta
- Nurhidayah R. E. 2005. Sistem Pengembangan Karir Perawat. *Jurnal Keperawatan Rufaidah Sumatra Utara*, Vol.1, 24-30. Medan:Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Sumatra Utara
- Nursalam.2003. *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta : Salemba Medika
- Purwanto, Ngalim (2010). *Pengantar Motivasi*.Edisi2.Jakarta :Yayasan Bina Pustaka
- Robbins,P. Stephen danJugde, A., Timoty. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Buku 1 Jakarta: Salemba Empat
- Sastrohadiwiryo, 2002. *Management Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta :Bumi Aksara
- Siagian, P Sondang, (2005). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Subekti. 2008. *Indikator Kerja*. <http://www.subektiheru.wordpress.co.id>